

# 内部留保の活用は可能か

2011 年 11 月 24 日

静岡県労働研究所 浜松支所員 中安俊文

## はじめに

労働総研は、企業の内部留保活用について、さまざまな提言をしている。2011年4月には「雇用と就業の確保を基軸にした住民本位の復興——東日本大震災の被災者に勇気と展望を」を発表、復興財源に内部留保をあてることを提起。また、2010 年12 月には、春闘提言として「働くものの待遇改善こそデフレ打開の鍵——企業の社会的責任を問う」を提起し、内部留保を活用して賃金や労働条件、雇用の改善をはかることの重要性を明らかにしている。2009 年11 月には、「経済危機打開のための緊急提言——内部留保を労働者と社会に還元し、内需の拡大を！」も公表している。

これらの提言はいずれも、「日本の企業が内部留保を過剰にためこみ、それが外需依存・内需低迷という日本経済の脆弱な体質をつくることになっていることを具体的に明らかにしたうえで、内部留保を活用することの重要性を指摘し、それが日本経済の国民的再生につながる」ことを強調している。

そして労働総研常任理事の藤田宏氏は、これらの提言に対する各方面からの批判に答え「内部留保をめぐるいくつかの議論について——内部留保の活用は可能である」以下(「藤田論文」という)を発表している。

また、学習の友社からは「内部留保の経営分析」(小栗崇資 駒沢大学経済学部教授 谷江武士 名城大学経済学部教授 以下「小栗・谷江論文」という)が出版され、内部留保について体系的な記述がなされ、「内部留保の活用は可能」としている。

筆者はかねてより「内部留保を活用する」という概念について何かすっきりしない違和感を持っていた。その正体が何であるかこの小論を通じて明らかにしたい。

## Ⅰ、内部留保の定義について

内部留保の定義については狭義の内部留保説と広義の内部留保説があることは周知のとおりであり、藤田論文も小栗・谷江論文も広義の内部留保説の立場をとっている。

広義の内部留保と狭義の内部留保の違いは、資本剰余金、長期負債性引当金、特別法上の引当金・準備金、貸倒引当金、減価償却の過大償却部分、土地や有価証券の含み益を内部留保に含めるか含めないかによる。(藤田論文 2P図表1より)

このうち、資本剰余金、減価償却の過大償却部分、遊休土地や売却可能な有価証券の含み益を内部留保に含めることに異議はない。しかし、貸倒引当金と負債性引当金のうちの退職給付引当金が内部留保として適切かどうかという点でおおいに疑問がある。

### 1. 貸倒引当金について

藤田論文は貸倒引当金を内部留保に含める理由として

イ 引当金・準備金は費用として計上されても現金としては支出されない。(P2)

ロ かつては日銀も内部留保としていた(P2)

の2点を挙げている。

また小栗・谷江論文では

イ 大企業では税金がかからないという理由で税法上認められる率だけ計上している。

そして、実際に貸し倒れになるのはこの引当金の数パーセントにすぎないので大部分は利益の内部留保の性格を有している(P111)

と論じている。

藤田論文のロは、日銀がなぜ内部留保からはずしたのか検討されるべきで「かつて日銀が内部留保としていた」というだけでは理由にならない。また「費用として計上されても現金支出が伴わない」という論点については、近代会計が現金収支主義から発生主義への発展であり、負債科目のすべてが現金支出を伴わないゆえに計上されている以上、貸倒引当金のみこれを言い立てるのは公平ではない。

小栗・谷江論文の「実際に貸し倒れになるのはこの引当金の数パーセントにすぎない」は傾聴に値する。もしそのとおりであれば内部留保に貸倒引当金を含めることに筆者も異存はない。はたしてそうであろうか。

税法で許容されている貸倒引当金は、法人税法第52条に定められている。税法の厳密な貸倒引当金限度額は極めて専門的な表現になるので概略を記すが

イ 会社更生法などの規定による更生計画認可の決定及び申立、民事再生法の規定による再生計画認可の決定及び申立、特別清算に係る協定の認可の決定及び申立などの債権に対する個別評価による引き当て

ロ 過去3年間の貸倒実績率による引き当て

を貸倒引当金として計上を認めている。

ここでしっかり見ておかなければならないのは、税法は個々の債権に起きている法律に則った事情による回収不能見込み額か、過去の貸倒実績率までしか貸倒引当を認めていないことである。よく知られているように会社更生法による更生決定の申立や破産の申立があった場合、全額回収ができないとはいえないまでも更生決定などによる債務切捨て部分は回収不能となる。従って少なくともこの部分の引当であれば個別評価引当金は内部留保と言えない。

また、ロの一括評価の引当金が過去の実績率であれば、小栗・谷江論文の「実際に貸し倒れになるのはこの引当金の数パーセントにすぎない」は理論上ありえないことになる。確かにトヨタの有価証券報告書を見る限りでは数パーセントという数値(2008年、2009年平均で4.5%)は見て取れるが貸倒引当金の計上基準が上記である以上、これを全ての大企業に拡大するには無理があるように思われる。

貸借対照表の資産科目と負債科目とのどれとどれが連動しているか全体として識別しがたいとしても貸倒引当金については特定の債権に連動していると言って良い。そしてその債権は引当金設定理由となるだけ資金が固定化している訳であるので、内部留保とすることはできない。

## 2. 退職給付引当金について

退職給付引当金の定義については小栗・谷江論文104～108ページに詳しく記載されているのでここでは省略する。

退職給付引当金を内部留保とする理由として藤田論文は貸倒引当金と同じく「資金が留保されている」としか論及していない。小栗・谷江論文では次のように論じている。

- イ 退職金の引当てに見合う資産が100%準備され、用途が拘束されていない限り、その資産の大部分は、支出までの間、企業が自由に利用できる。
- ロ 引当金方式にすると、毎期の退職金・企業年金の何倍もの金額を退職給付引当金繰入額として費用に落とすことができる。この差額は純利益を縮小する。
- ハ 企業年金の受益権に対する労働者の法的保護が確立されていない。(日航の例を挙げている)
- ニ 退職給付債務の現在価値計算は、割引率、期待収益率、昇給率、死亡率など多くの不確定要素を前提として用いている。
- ホ 年金資産の運用次第では、株価の上昇などにより積み立て過剰になる企業もでてくる。

また、上記の他にも、労働者が一度に退職することは考えられないことから、一度に退職することを想定することになる引当金の設定は、過剰であり、内部留保とすべきとの意見も聞かれている。

これらに対する筆者の見解は次のとおりである。

- イ 上記イの表現は下線部分を加えると分かり易い。

「退職金の引当てに見合う資産が100%準備され、用途が拘束されていない限り、その(引当金に見合う)資産の大部分は、支出までの間、企業が自由に利用できる。」

しかし、これは藤田論文における資金留保説の別の表現に過ぎない。貸借対照表の短期であれ、長期であれ負債の部に計上された負債に見合う資産はすべて、その負債の支払いまでの間、企業が自由に利用できるものである。

例えば、企業が支払手形を発行したからといって、支払手形の残高に見合う資産が支払手形決済資金として拘束などされない。決済までの間、その残高に見合う金額を企業は、企業間信用として自由に利用できるものである。

また、賞与引当金もしかりである。大企業は旧税法の支給対象期間基準により、賞与引当金を設定している。この賞与引当金も3月決算であれば、法的に支払が保障された

ものではないが6月か7月に支払う蓋然性は極めて高い。しかし、企業はその支払までの間、自由にそれに見合う資金を利用できるのである。従って、この資金留保説は内部留保であるという理由にはならない。

ロ 「ロ」は繰入額相当額だけ利益を少なく表示するという当たり前のことを言っているに過ぎないので内部留保に含める理由ではない。ただし、特定の年度に定年退職者が突出して多い場合や、人員が縮小に向かう場合には、引当金繰入額より実際の支払額が多いことも理論上はあり得る。

ハ 小栗・谷江論文は「ハ」で退職給付引当金が確定債務でない理由として、企業年金の受益権に対する労働者の法的保護が確立されていないことを挙げている。これについて検討すると、

a 当該労働者が当該企業年金基金から一定額年金の給付を受けるとしても、国の基準で受け取ることができる代行部分の給付額までは、その企業年金基金が解散しても国に移管されるため、法的に保障されている。

b 上記以外の給付額、すなわちその企業年金基金が独自に国の基準以上に上乗せして給付している部分は法的に保障されていない。

企業年金の全部の法的保護が確立されていないと読み取れる小栗・谷江論文は正確とは言えない。また、②についても企業年金基金が曲がりなりにも代議制により運営されていること、広い意味で労働協約としての拘束を受けることから、母体企業が簡単に支給を取りやめたりすることはできない。現にNTTでは失敗している。

こうしてみると、企業年金の労働者の受益権に対する法的保護は逆にかなり強いと言っている。従って、この法的保護未確立説も内部留保であるという理由にはならない。

ニ 小栗・谷江論文は「ニ」で退職給付債務の現在価値計算方式に不確定要素を多く用いていることを確定債務でない理由に挙げている。退職給付債務である企業年金や退職金の現在価値計算式に不確定要素を多く用いているのは事実である。

しかし現在価値計算の基本になっているのは、企業年金であればその企業の年金基金が保持している年金支給規定であり、退職金であれば退職金規定である。現在価値計算式に不確定要素がたとえあったにしろ、継続性の原則が守られていればその時々決算で現在価値額が大幅に変動するものではない。また、不確定要素である割引率、期待収益率、昇給率、死亡率なども企業が恣意的に変更できるものでもなく、これらの不確定要素が現在価値計算に与える影響額はむしろ小さい。従って、この現在価値計算不確定要素多用説は退職給付引当金が内部留保であるという理由としてはいかにも弱い。

ホ 小栗・小谷論文「ホ」の「株価の上昇などにより積み立て過剰にな」った場合は、その部分はそれこそ内部留保である。これに異存はない。しかし筆者の会計知識では、この積み立て過剰額を長期間放置することは基本的に許されない。必ず取り崩しされ、利益に参入されるはずである。

ヘ 労働者が一度に退職することを想定した引当金は過大という見解はどうか。

企業の合併、営業譲渡などが頻繁に行われる今日、労働者が一度に退職することを余儀なくされることがないとは言えない。また、労働者は、定年制があるかぎり必ず退職する。近未来支払い義務のある債務か、将来支払い義務のある債務かといえば後者の部分が多いことは事実である。しかし結局この議論は、支払時期の長短を内部留保か否かの基準とする考えに帰納することになる。次に述べるように債務としての確定度こそ内部留保か否かの基準とすべきと考える。

また少し立ち入った議論をすれば、退職給与引当金は労働者が一度に退職することを想定したものではない。各決算期経過とともに費用として認識しなければならない額を負債として引当金計上したものである。ただ結果として労働者が一度に退職することを想定した引当金となることは否定できない。むしろ上記理由の引当のため、各企業の引当金設定額は労働者が一度に退職した場合の自己都合要支給額を上回っているのが実情である。

以上、退職給付引当金を内部留保とする理由について、藤田論文及び小栗・谷江論文にそって検討したが。いずれも理由にならないか、理由として弱い。筆者は負債性引当金を内部留保とするか否かの基準は負債としての確定度にこそ求めるべきであると考え。退職給付引当金が確定度の高い債務であるという理由を挙げると次のとおりとなる。

イ 退職金も企業年金も対応する債権者は労働者である。現役の労働者は自らの将来生活設計を年金や退職金により描いている。そして既に退職した労働者は実際に退職金を受け取り、受給年齢に到達した労働者は現に年金を受け取っている。労働者にとっては確定度をより高くすべき債権について企業に債務として認識させることこそ労働者の要求となってしまうべきであり、内部留保として認識し活用の対象とすることなどもってのほかである。

ロ 一方で企業は、利益がでた場合、利益処分として配当金や役員賞与にその利益を費消する。退職給付引当金は退職金であれば将来支払額の現在価値であり、企業年金であれば現在推定確定額と年金基金の資産との差額、即ち不足額である。母体企業がこれらを負債として認識せず「利益処分」を行って良い訳がない。

ロ 退職給付引当金の債務としての確定度をみる場合、その引当金を取り崩し可能かどうかも重要な指標になる。小栗・谷江論文も資本準備金を内部留保とする理由として資本準備金が利益準備金と同じように取り崩し可能であることを強調している。(P102)当然のことながら退職給付引当金は企業の業績が落ちたからといってこれを取り崩すことはできない。利益準備金や資本準備金は企業が解散・清算された場合、それに見合う資産がはじめて株主に帰属するだけで、一片の債務も負っていない。こうした項目と退職給付引当金を同列に置くことはできない。

## II. 内部留保の活用について

### 1. 内部留保の活用方法

内部留保の活用方法について藤田論文は

- ① 東日本大震災の復興財源に内部留保をあてる。
- ② 内部留保を活用して賃金や労働条件、雇用の改善をはかる（1P）  
と述べ、日本企業が10年間で増やした換金資産33兆円を財源として

「すべての労働者の1万円の賃上げに必要な原資は7.87兆円、310万人の非正規労働者の正規化7.9兆円、年休完全取得6.92兆円、最低賃金1000円への引き上げ5.42兆円ですから、これら全てを実現しても、その原資は28.11兆円ですから（中略）おつりがきます」としている。

小栗・谷江論文では180～182ページで「どのように活用すべきか」と題して活用の方法について論じている。

- ① 手元資金や換金性のほんの一部でも活用すれば、非正規労働者の大量失職を防ぐことは可能。1兆円あれば1人あたり500万の年収で20万人を1年間雇用することができる。数兆円あれば多くの労働者を数年間雇用し続けることができる。
- ② 企業は赤字を懸念するが、雇用対策による費用の負担で赤字が増えても潤沢な内部留保で十分吸収可能
- ③ 赤字対策として利益剰余金を戻しとして損益計算書に計上することを認める。税務的にも取り崩し分は非課税とする。
- ④ 資産に占める一定割合の利益剰余金に課税する。

上記のほか、活用方法として全労連は「東日本大震災からの復旧・復興に向けた全労連の第1次提案」のなかで「従来の国債とは別枠の『復興国債』を発行し、無利子で大企業に引き受けを求め、内部留保の社会的還元を迫る」としている。

これらを整理すると、内部留保活用の使途としては

- ① 東日本大震災の復興資金拠出
- ② 非正規の正規雇用化、賃上げなど
- ③ 課税
- ④ 国債発行大企業引き受け

ということになる。利益剰余金の損益計算書への戻しは「赤字対策」であって使途ではない。

### 2. 実際に活用するのは「内部留保」なのか「換金性資産」なのか

藤田論文の記述も小栗・谷江論文もタイトルは「内部留保の活用」と言いながら、具体論になると「換金性資産の活用」となっている。これは、「内部留保はさまざまな資産に投下されていて使えないものだ」という議論に対する反論として、「いや内部留保のうち

換金性資産については使える」という主張をするからこういうことになるのである。しかし、この反論の半分は言い訳である。

内部留保は、当然のことながら企業の拡大再生産のためさまざまな資産に投下されている。当然この部分は使うことができない。この主張は、たとえ内部留保活用反対論者が言ったとしても正しいのである。しかし、投下されずに現金、預金、有価証券などで保持している換金性資産は使用可能なのである。ただし、このうち企業の当月の現金支出や流動負債決済のために必要な手元現金・預金など（必要手元流動資産）は、他に転じることはできない。

これを整理すると

内部留保-----拡大再生産のための資産への投下部分-----使用不能  
換金性資産-----必要手元流動資産-----使用不能  
余剰換金性資産-----使用可能

ということになる。そうであれば、なぜあえて客観的に使用不能な部分が存在する「内部留保」について「活用」などと言うのであろうか。このことは日本の大企業が異常に換金性資産を増やしていることを知らない人（大部分の人は知らない）が反射的に「内部留保の活用など無理」との結論に走る結果を導きだしてしまう。

はじめから使用可能な「余剰換金性資産の活用」と言えばいいだけの話ではないか。

### 3. 内部留保は期間損益の結果として増減する

「内部留保を活用する」といった場合、どうしても腑に落ちないもう一つの理由は、内部留保が期間損益の結果として増減するという企業会計制度があるからである。

そして企業会計原則によれば、活用の使途としての賃上げや非正規から正規への雇用契約の変更による賃金増であれば「労務費・給与手当」として、東日本大震災復興資金であれば「寄付金」として損益計算書の「製造原価」「一般管理販売費」「特別損失」に計上しなければならない。

計上した結果どうなるのか。これらの費用は、当然当期の営業収益でまかなうことができないので、これらの施策を実行した決算期は、いわゆる「赤字」となってしまうのである。藤田論文はこのことを認めるがゆえに「内部留保を取り崩して賃上げや雇用増の原資に充てる」（11P）と表現しているのである。

このことは、小栗・谷江論文でも同じで、換金性資産を活用した結果、赤字になることを前提とし、「赤字対策として利益剰余金を雇用対策対応赤字分に限って取り崩し、戻しとして非課税で損益計算書に計上する」ことを提案している。

これを整理して表現すると

換金資産の活用----->期間損益の赤字----->利益剰余金の戻し入れ----->内部留保の取

り崩し＝活用

ということになる。結果としての「内部留保の取り崩し」と「活用」という言葉はどうしても結びつかない。内部留保は、それを企業が取り崩してアクティブに何かに使うというようなものではない。従って「内部留保の活用」などという概念は存在しないのではないか。上記2で主張した「余剰換金資産の活用」と言ったほうがここでもはるかに正確で分かりやすいのである。

#### **4．赤字は施策を実行した決算期にとどまらない**

東日本大震災復興資金は一回こっきりとしても、賃上げや雇用増の原資に充てた場合、その費用増加はその決算期にとどまらず、それ以降実施した企業の費用増となり、赤字がつづくことになる。

藤田論文は、「日本企業は（中略）10年間で33兆円も換金資産を増やしている」「すべての労働者の1万円の賃上げに必要な原資は7.87兆円、310万人の非正規労働者の正規化7.9兆円、年休完全取得6.92兆円、最低賃金1000円への引き上げ5.42兆円ですから、これら全てを実現しても、その原資は28.11兆円ですから（中略）おつりがきます」と述べている。

上記施策は、1年で終わるものではない。賃上げの翌年は賃下げ、正規の非正規化というわけにはいかない。おつりがくるのは1年目だけで、2年目は10年間にためた換金資産は4.89兆円しか残っていない。3年目からは28.11兆円まるまるたなくなるのである。

もちろん、「たとえ、これらの費用増により赤字になったとしても、消費者のふところを暖かくすることで新たな需要が喚起され、結局は企業も黒字になる」ということであろうが、はじめからこれを当てにする訳にはいかない。

#### **5．赤字対策について**

小栗・谷江論文は、会計制度も変更可能なものとして捉え、利益剰余金を取り崩し損益計算書に計上することを提案している。こうすれば確かに最終利益は黒字になる。

しかし、利益剰余金取崩額を営業収益や営業外収益に計上するわけにはいかないので結局、経常利益は赤字になる。基本的に赤字になった場合、その影響を会計表示で糊塗することはできない。

また小栗・谷江論文は、赤字の影響について「潤沢な内部留保により十分吸収可能」としているが、雇用の改善は一過性のものではなく、少なくとも藤田論文のように盛りだくさんの活用項目をあげれば、吸収可能とはいえない。また赤字に対する資本同士の拒否反応と衝撃の強さは我々の想像を超える。構造的な赤字の与える衝撃波を軽く見ることはできない。



## 6. 利益剰余金への課税

利益剰余金への課税は、一概に間違いとは言えない。しかし、利益剰余金は利益＝所得からすでに税金を支払った残りの金額である。税務的には既に課税された額への課税、即ち二重課税となる。課税倫理上の問題が生じる。法人税率を上げるほうが先なのではないか。また、この施策は「活用」を政府が行うことになり、雇用対策などの「内部留保の活用」とは少し性格が違う。

## 7. 国債発行大企業引き受け

これは東日本大震災復興資金として政府が国債を発行し、これを大企業が無利子で引き受けるという提案である。この提案は、国債を引き受けた大企業の採算上の影響が国債引受額に相当する額の得べき運用益相当額に限られるという点で、労働者の雇用改善、賃上げとは違う。換金性資産の保持額に応じて大企業に国債を無利子で引き受けさせ、これを東日本大震災復興資金として使う。まことに時宜を得た提案というべきである。

ただし、大企業が得べき運用益相当額喪失で赤字になるはずもないので、内部留保の活用ではない。これこそ余剰換金性資産の活用である。

## III 労働条件改善の財源をどこに求めるか

### 1. 労働条件改善の財源

日本における資本主義は独占資本が権力をにぎり、経済活動のみならず教育、マスコミを支配し、間断なく資本に奉仕するイデオロギーを労働者に注入する。本題の「内部留保の活用」も大きくみれば、これに対する闘争の一環で、資本の財源論「やりたくても財源がない」に対置させている理論だと思う。

筆者もこの分野の闘争が極めて重要とする立場である。労働条件改善財源に対する労働者の確信がその闘争前進の鍵を握ることがしばしばある。その意味から次の提案をしたい。

- ① すくなくとも「内部留保の活用を」などという表現でなく「余剰換金性資産の活用」または「余剰流動性資産の活用」とすべき。
- ② 労働条件改善の財源は、第一義的には当期の収支に求め、第二義的には生産性の向上に求め、更に足りない場合でも内部留保の取り崩しはこちらから言及すべきではない。
- ③ 東日本大震災復興の財源は、企業の単純な拠出ではなく、国債発行無利子での余剰流動性資産を活用した大企業の引き受けが良い。

### 2. 賃上げの財源は賃金の中にある

先に述べたように藤田氏は「1万円の賃上げに7.87兆円必要」としている。

## 7.8 兆円は単純計算で

5 千 2 百万人の労働者×10000 円×15 カ月（12 カ月＋一時金 3 カ月）＝7.8 兆円となる。ほんとうにこうした財源計算でいいのだろうか。

筆者は、計算がもしこのとおりだとすると、根本的に間違っていると言わざるをえない。（違っていたらごめんなさい）こうしたあやまりに至った経過となぜあやまりかを述べると

- ① 春闘で負け続けているため、あまり賃上げという概念が議論されなくなって久しい。（私が不勉強だけかも知れないが）もともと労働運動は、定期昇給とベースアップとは別の概念としてみていた。賃上げ闘争は、ベースアップをいくら勝ち取るかが獲得目標だったはずである。
- ② しかし、定期昇給などという制度は、大企業にしかなく、中小企業では中堅企業でもないことが多い。
- ③ 連合である大企業がベースアップを、200 円とか 160 円とか獲得してもマスコミは、「160 円の攻防」などといって、一時これを揶揄する傾向があり、この影響を労働者がまともに受けた。
- ④ 一方で定昇制度のない会社の労働組合は、賃上げ後労働者 1 人いくら上がるかというのを要求の前面に押し出し、「XX 万円の賃上げ」を掲げざるを得ない状況となった。
- ⑤ こういった傾向を受け、全労連も統一のスローガンとして「1 人 1 万円の賃上げ」を打ち出している。
- ⑥ こうした中で、本来企業にとって財源が必要な賃上げは、ベースアップ分のみであったにも拘わらず、賃上げの定期昇給に該当する部分（たとえ定期昇給という制度がなくても、年齢別平均賃金を維持するために必要な個人にとっては必要な昇給）を含めて財源を計算する習慣が、たたかう労働組合のなかでも定着してしまっている。
- ⑦ 繰り返すが、企業にとって定期昇給という制度があろうとなかろうと、年齢別平均賃金を維持するために必要な賃上げに財源はいらない。数字のうえで立証すると別紙のとおりとなる。

即ち、年齢別の平均賃金を維持することは、賃金のより高い退職した労働者の賃金と、より低い新入社員の賃金との差額を在籍労働者に割り振ることに他ならない。もし、賃上げ後の決算期の売上高が賃上げ前の決算期の売上高と同じであれば、少なくとも年齢別平均賃金を維持するために必要な賃上げは、企業収益に何の影響を与えるものではない。ここに見出しの「賃上げの財源は賃金の中にある」という命題の意味があるのである。逆に、年齢別平均賃金を維持するために必要な賃上げがなされなかった場合、この例で言えば 10000 円以下であれば、個人の賃金は同じか多少上がったとしても、労働者全体としては賃下げということになる。

ただし、こうした考え方ができるのは正規労働者のみで、時給で働いている非正規

労働者の賃上げには適用できない。非正規労働者の賃上げや、正規労働者の雇用の拡大は、当然新たな財源を必要とする。

- ⑧ 従来、上記の考え方は「1 年先輩に追いつかない」「賃金構造維持」などということ  
で断片的に運動のなかで使われてきたが、もっと定式化し、普及すべきと考える。

## おわりに

筆者はもとより、大企業が溜め込んだ利益を吐き出して賃金、雇用を改善することが国内消費を拡大し、輸出依存を解消することになり、このことが日本経済再生の大道であることに賛成する立場である。また、大企業の内部留保蓄積過程や、その源泉が何であるかについて藤田論文に異存はない。

この小論は、それらをふまえたうえで、第一に「広義の内部留保説から貸倒引当金と退職給付引当金をのぞくべき」ということを述べた。この点で少し付け加えると、内部留保を単に企業の利益蓄積の指標として見る場合と、内部留保を「何かに活用する」といった場合とではおのずからその定義の厳密性や範囲が変わってくるのではないかということである。この観点から他の負債性引当金（製品保証引当金など）についても内部留保に含めるかどうかを検討する必要がある。

第二には「内部留保という概念が、もともと活用するという性格をもっていないこと」を述べた。そして、活用をいうなら、いわゆる「余剰換金性資産の活用というべき」との主張を展開した。その理由は、「内部留保活用」という主張が資本の側からの反論に耐えられないだけでなく、赤字になることを前提とした主張として「企業破壊者」との攻撃を引き出す素因になることを懸念したからに他ならない。

最後にこの小論をまとめるにあたり、筆者の報告に労研浜松支所の 3 回の定例会を割いていただいたこと、その中で貴重なご批判をいただいたことに感謝したい。

以 上